



Regione Umbria

Giunta Regionale

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

N. 74 SEDUTA DEL 30/01/2025

OGGETTO: Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Regione Umbria 2025-2027 (PIAO). Approvazione.

		PRESENZE
Proietti Stefania	Presidente della Giunta	Presente
Bori Tommaso	Vice Presidente della Giunta	Presente
Barcaioli Fabio	Componente della Giunta	Presente
De Luca Thomas	Componente della Giunta	Presente
De Rebotti Francesco	Componente della Giunta	Presente
Meloni Simona	Componente della Giunta	Presente

Presidente: **Stefania Proietti**

Segretario Verbalizzante: Cristina Clementi

Atto firmato digitalmente ai sensi delle vigenti disposizioni di legge

L'atto si compone di 15 pagine

Fanno parte integrante dell'atto i seguenti allegati:

Piano integrato di attività e organizzazione della Regione Umbria 2025-2027.

Allegato A) Rischi corruttivi e trasparenza.

Allegato A1) Catalogo generale dei processi.

Allegato A2) Catalogo generale delle misure.

Allegato A3) Schema dei flussi informativi.

Allegato B) Piano triennale di azioni positive.

LA GIUNTA REGIONALE

Visto il documento istruttorio concernente l'argomento in oggetto: **“Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Regione Umbria 2025-2027 (PIAO). Approvazione.”** e la conseguente proposta di 'Assessore Tommaso Bori

Preso atto:

- a) del parere favorevole di regolarità tecnica e amministrativa reso dal responsabile del procedimento;
- b) del parere favorevole sotto il profilo della legittimità espresso dal Dirigente competente;
- c) del parere favorevole del Direttore in merito alla coerenza dell'atto proposto con gli indirizzi e gli obiettivi assegnati alla Direzione stessa;

Vista la legge regionale 1 febbraio 2005, n. 2 e la normativa attuativa della stessa;

Visto il Regolamento interno di questa Giunta;

A voti unanimi espressi nei modi di legge,

DELIBERA

per le motivazioni contenute nel documento istruttorio che è parte integrante e sostanziale della presente deliberazione

1. di adottare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Regione Umbria 2025-2027, (PIAO) allegato alla presente deliberazione, quale parte integrante e sostanziale, con i relativi allegati:
 - Allegato A) Rischi corruttivi e trasparenza con i relativi allegati;
 - Allegato A1) Catalogo generale dei processi;
 - Allegato A2) Catalogo generale delle misure;
 - Allegato A3) Schema dei flussi informativi;
 - Allegato B) Piano triennale di azioni positive 2023-2025 aggiornamento 2025;
2. di dare atto che con l'adozione del PIAO 2025-2027 della Regione Umbria e dei relativi allegati, ai sensi dell'art. 1 del DPR 81/22, si considerano assolti gli obblighi di approvazione previsti dalle normative vigenti che disciplinano i singoli Piani che in esso confluiscono: Piano della Performance (D.lgs. 150/2009); Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (Legge n. 190 del 06 novembre 2012); Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (D.lgs. 165/2001), Piano Organizzativo del Lavoro Agile (Legge n. 124 del 7 agosto 2015), Piano delle Azioni Positive (D.lgs. 198/2006);
3. di disporre che, considerato che gli attuali Direttori regionali sono prossimi alla scadenza, l'assegnazione e la formalizzazione degli obiettivi di performance per l'anno 2025 ai Direttori regionali avverrà con successivo provvedimento, che costituirà apposito allegato al presente PIAO 2025-2027, all'esito della nomina dei nuovi direttori regionali, unitamente a quelli della dott.ssa Daniela Donetti, neo Direttrice regionale della Direzione Salute e Welfare in servizio dal 22 gennaio 2025;
4. di dare atto che la definizione degli obiettivi di cui al precedente punto 3 avverrà nel rispetto di quanto previsto nel presente PIAO 2025-2027 e, tra quant'altro, delle normative e direttive nazionali in materia, nonché delle disposizioni contenute nel Sistema di misurazione e valutazione della performance della Regione Umbria – Giunta regionale;
5. di dare atto che con l'approvazione del PIAO 2025-2027 prende avvio il ciclo della performance e, pertanto, di demandare ai Direttori regionali la definizione ed assegnazione degli obiettivi operativi di performance, unitamente ai comportamenti attesi, ai dirigenti regionali, secondo i criteri e le tempistiche previste nel vigente SMVP, in particolare individuando anche per il 2025 per i dirigenti responsabili di fatture commerciali un obiettivo individuale legato al rispetto dei

tempi di pagamento delle fatture e almeno un obiettivo/indicatore di *customer satisfaction* volto alla soddisfazione degli *stakeholder* dell'Ente, con facoltà di prevedere per i Servizi coinvolti per competenza, un obiettivo comune sulla progettazione e collaudo di un'interfaccia per il monitoraggio dello stato di avanzamento, mediante estrapolazione dei dati dai capitoli di spesa dell'Ente, degli interventi finanziati con i fondi PNRR;

6. di disporre, altresì, l'assegnazione degli obiettivi trasversali da parte dei direttori ai dirigenti regionali, così come declinati nel PIAO 2025-2027 alla sottosezione 2.2 "Performance";
7. di dare atto che in considerazione del ruolo primario dell'Ufficio Speciale di Ricostruzione Umbria nella ricostruzione delle aree colpite dagli eventi sismici del 2016, si è provveduto all'inserimento di detta struttura all'interno del PIAO 2025-2027;
8. di approvare la dotazione organica, ai sensi dell'art.6, del D. Lgs. n. 165/2001, così come risultante nel PTFP 2025 – 2027 della Regione Umbria – Giunta regionale, nel rispetto del valore finanziario di spesa potenziale massima in conformità alle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, dichiarando che non risultano situazioni di soprannumero ed eccedenze ai sensi dell'art. 6, comma 6 e art. 33, comma 2, del D. Lgs. n.165/2001;
9. di stabilire che il presente atto sarà trasmesso al Collegio dei Revisori dei Conti ai fini dell'asseverazione di competenza della sostenibilità finanziaria del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2025 – 2027, contenuto nella Sezione 3 Organizzazione e Capitale Umano, del presente PIAO;
10. di incaricare il Servizio Organizzazione, amministrazione e gestione delle risorse umane delle comunicazioni del presente provvedimento previste dalla normativa vigente e degli adempimenti conseguenti ai fini dell'attuazione dello stesso;
11. di pubblicare, in coerenza con quanto previsto agli artt. 10 -12 del D.lgs. 33/2013 e s.m.i., il presente atto nel sito istituzionale della Regione Umbria – Giunta regionale.

DOCUMENTO ISTRUTTORIO

Oggetto: Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Regione Umbria 2025-2027 (PIAO). Approvazione.

Il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia”, convertito con modificazioni con legge n.113 del 6 agosto 2021, all’art. 6 ha introdotto nell’ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ovvero il documento unico di programmazione che assorbe molti dei Piani che le amministrazioni pubbliche erano tenute a predisporre annualmente.

Tutte le pubbliche amministrazioni (con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative), con più di cinquanta dipendenti, devono adottare e pubblicare il PIAO entro il 31 gennaio di ogni anno, come disposto dall’art. 6 commi 1 e 4 del D.L. 80/21, e secondo le modalità di cui ai conseguenti provvedimenti attuativi. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione nonché sul portale dedicato messo a disposizione dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Il nuovo documento unico di programmazione definisce, su base triennale con aggiornamento annuale, diversi profili di interesse dell’attività e dell’organizzazione delle pubbliche amministrazioni, con l’obiettivo di “assicurare la qualità e la trasparenza dell’attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e di procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso”.

Con il Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022 n. 81, in attuazione delle previsioni contenute nel comma 5 dell’art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, è stato adottato il regolamento recante l’individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione. Vengono, quindi, “soppressi” i previgenti adempimenti in materia di pianificazione e programmazione e viene disposto che per le Amministrazioni tenute all’adozione del PIAO, tutti i richiami ai piani individuati dal decreto stesso sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO, e specificatamente: il Piano dei fabbisogni; il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio; il Piano della performance; il Piano di prevenzione della corruzione; il Piano organizzativo del lavoro agile; il Piano delle azioni positive.

In attuazione, inoltre, del comma 6, dell’articolo 6, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell’articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, ha adottato con decreto n. 132 del 30/06/2022, il regolamento che ha definito il contenuto del Piano e fornito uno schema - tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni.

Passando in rassegna i contenuti del PIAO, quest’ultimo, secondo le previsioni normative, definisce:

- a) gli **obiettivi programmatici e strategici della performance** secondo i principi e i criteri direttivi di cui all’articolo 10 del D.lgs. n. 150/2009 e sm.i., stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- b) la **strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo**, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle

competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;

- c) **gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne**, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili destinata alle progressioni di carriera;
- d) **gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza** dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa, nonché per raggiungere **gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione**;
- e) **l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno**, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la **pianificazione delle attività** inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;
- f) **le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni**, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della **parità di genere**.

Con l'introduzione del PIAO il legislatore ha, pertanto, inteso superare la molteplicità, e conseguente frammentazione, degli strumenti di programmazione, prevedendo per la Pubblica Amministrazione un testo unico della programmazione e governance, in una prospettiva di semplificazione dell'attività amministrativa e di visione integrata e complessiva dei diversi assi di pianificazione.

In tale ottica, l'odierna edizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) della Regione Umbria, si pone in continuità con l'indirizzo seguito dai precedenti documenti, presentandosi con una visione fortemente orientata verso l'orizzonte degli impatti finali di Valore Pubblico della Regione.

La centralità, nei processi di pianificazione, di una prospettiva di "Valore Pubblico" definito come «il miglioramento del livello di benessere economico-sociale-ambientale dei destinatari delle politiche e dei servizi pubblici rispetto alle condizioni di partenza», aveva, peraltro, trovato conferma anche nello stesso Piano nazionale anticorruzione - PNA 2019 dell'ANAC, che ne ha affermato l'importanza nel definire le indicazioni metodologiche per la redazione dei piani triennali di prevenzione.

La metodologia di elaborazione del presente documento riprende quanto già consolidato nella precedente annualità. In particolare a partire dal Documento di Economia e Finanza Regionale (DEFER) vengono selezionate le finalità di Valore Pubblico che l'amministrazione intende perseguire, ridefinendo tutta la programmazione dell'Ente mediante l'integrazione verticale del sistema pianificatorio regionale, grazie all'elaborazione di un unico documento che contiene tutti gli atti programmatici precedentemente adottati separatamente.

Va tuttavia evidenziato il quadro fattuale nel quale è stato elaborato il predetto piano, caratterizzato dall'avvio recente della nuova legislatura regionale a seguito delle elezioni del 17 e 18 novembre 2024. Atteso tale particolare contesto, anche nell'elaborazione del presente PIAO ci si è attenuti a quanto predefinito nel DEFER 2025. IL DEFER 2025 si caratterizza, infatti, quale atto meramente tecnico che non contiene scelte strategiche e che si riferisce a quelle attività che, per effetto di trascinarsi, interesseranno l'annualità 2025 con un particolare focus sull'attuazione dei programmi regionali, finanziati con i fondi FESR e FSE+ 2021-2027, PNRR e FSC.

In ordine a quest'ultimo aspetto con il nuovo Quadro Finanziario pluriennale 2021-2027, di cui al regolamento UE 2020/2093 del Consiglio dell'Unione Europea, l'Unione Europea ha apportato importanti modifiche e novità nella gestione e destinazione dei fondi europei per affrontare le sfide economiche, sociali e ambientali (regolamento Commissione UE n.2021/1060).

Tale circostanza ha pertanto richiesto un aggiornamento della Linea di Valore Pubblico n. 2 del PIAO 2025-2027 ridefinita in termini di *“valorizzazione delle politiche di coesione comunitaria, nazionale e per lo sviluppo rurale per favorire la crescita economico e sociale della Regione”*, in coerenza con gli obiettivi programmati nel DEFR 2025.

Anche per il periodo di riferimento del presente Piano sono state quindi individuate n.6 linee di valore pubblico quali aggregatori trasversali delle diverse aree di intervento in cui risultano classificate le attività regionali. Al perseguimento del valore pubblico sono stati quindi collegati gli obiettivi definiti nel DEFR, a loro volta declinati in obiettivi operativi da attuarsi nell'esercizio finanziario di riferimento, suscettibili di aggiornamenti alla luce delle linee programmatiche e delle scelte strategiche operate dal nuovo organo di indirizzo politico-amministrativo.

In coerenza con l'impostazione già adottata nella precedente edizione del PIAO, nella sezione *“Valore pubblico, performance e anticorruzione”*, con specifico riferimento alle linee di valore pubblico, viene data evidenza del collegamento con gli SDGs dell'Agenda 2030.

Il nuovo paradigma dell'azione amministrativa, sorretta dai principi costituzionali di legalità, imparzialità e buon andamento, costituisce alveo privilegiato per l'attuazione di politiche sovranazionali, tese allo sviluppo sostenibile e a un generale incremento del benessere collettivo. La somma di tali fattori prefigura un nuovo panorama dove il Valore Pubblico si identifica con obiettivi di altissimo profilo valoriale che richiamano l'intervento coevo di più soggetti, pubblici e privati. Il perseguimento degli SDGs dell'Agenda 2030 e del BES (Benessere Equo Sostenibile) assume infatti il carattere di priorità assoluta per un traguardo avvertito come irrevocabile e perciò inserito nella pianificazione di mandato di ogni PA territoriale. Va, altresì evidenziato che tutte le azioni previste nel presente PIAO con specifico riferimento al Valore Pubblico e alla Performance della Sezione 2, sono state elaborate, in coerenza con quanto previsto nel DEFR 2025, prevedendo indicatori e target commisurati, dal punto di vista del fattore temporale, tenendo conto dell'effetto di trascinamento attuativo sopra descritto.

A latere della struttura organizzativa della Giunta regionale, a seguito degli eventi sismici che hanno colpito l'Italia centrale nel 2016, è stato istituito l'Ufficio Speciale di Ricostruzione (USR Umbria) ai sensi del DL 189/2016 che ha visto coinvolte 4 Regioni, 10 Province e 138 Comuni ricompresi nel cosiddetto cratere. In tale contesto normativo pertanto, visto il ruolo primario nella ricostruzione della Regione Umbria si è scelto di ricomprendere anche detta realtà all'interno del PIAO, dando evidenza della relativa struttura, delle azioni necessarie e previste per il perseguimento degli obiettivi della ricostruzione, inseriti nella programmazione regionale tra gli obiettivi strategici dell'Ente. L'esito è quello che si presenta di seguito, un Piano integrato che, muovendo dai dati di contesto interno ed esterno, definisce anche per l'USR Umbria gli obiettivi di Valore Pubblico a partire dai quali, secondo quanto previsto nel DEFR 2025 vengono individuati gli obiettivi strategici poi declinati in obiettivi operativi di performance con l'indicazione delle connesse misure di trasparenza e prevenzione della corruzione, in coerenza con quanto già previsto e indicato nel precedente PIAO. I suddetti obiettivi inseriti nel PIAO 2025-2027 vengono assegnati e formalizzati al Direttore USR Umbria con apposito atto della Presidente in qualità di Vice Commissario del Governo per la ricostruzione post sisma 2016, stante l'Ordinanza del Commissario Straordinario per la Ricostruzione n. 50 del 28 marzo 2018 e il Decreto del Vice Commissario per la Ricostruzione della Regione Umbria, 30 maggio 2018, n. 32.

Sotto il profilo procedimentale, con DGR n. 481 del 20/05/2022, sono state attribuite al Servizio Organizzazione, amministrazione e gestione delle risorse umane le competenze di pianificazione, elaborazione e di coordinamento sulle materie interessate dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e, vista l'incidenza trasversale che lo stesso ha sull'intera struttura regionale, sono stati coinvolti i servizi e le strutture regionali interessate alla sua redazione con particolare riferimento al Servizio Trasparenza, anticorruzione, privacy e Ufficio regionale di statistica, che oltre ad aver curato il contesto esterno ha redatto la sottosezione relativa ai Rischi corruttivi con i relativi allegati.

Per quanto concerne il contenuto effettivo del Piano integrato di organizzazione e attività, conformemente a quanto previsto e disciplinato nel regolamento ministeriale approvato con decreto n. 132 del 30/06/2022, esso risulta così strutturato:

- **la Scheda anagrafica dell'amministrazione**, compilata con tutti i dati identificativi dell'amministrazione.
- **Sezione "Valore pubblico, Performance e Anticorruzione"** in cui sono definiti i risultati attesi in termini di obiettivi operativi, individuati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria; la programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficacia e di efficienza dell'amministrazione secondo quanto previsto dal Capo II del D.Lgs. n.150/2009; l'individuazione dei rischi corruttivi da parte del RPCT sulla base degli indirizzi strategici definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190. Questa Sezione intende ridisegnare la performance in maniera integrata con i diversi obiettivi che in questi anni sono stati individuati come strumentali al miglioramento dell'amministrazione da un punto di vista organizzativo e operativo. L'esplicitazione di tali contenuti è stata riportata nelle schede di performance integrata.
- **Sezione "Organizzazione e capitale umano"**, in cui viene illustrato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione e sono individuati gli interventi organizzativi necessari e le conseguenti azioni da porre in essere; la disciplina e le modalità di attuazione e sviluppo del lavoro agile nonché la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro; il piano triennale dei fabbisogni del personale; le strategie di formazione del personale.
- **Sezione "Monitoraggio"** in cui sono individuati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lettera b del D.lgs. 150/2009 per il monitoraggio delle sottosezioni Valore Pubblico e Performance, nonché secondo le indicazioni fornite da ANAC per la sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza.

Costituiscono, altresì, allegati del presente Piao:

- allegato A) Rischi corruttivi e trasparenza con i relativi allegati:
 - A1) Catalogo generale dei processi
 - A2) Catalogo generale delle misure
 - A3) Schema dei flussi informativi.
- allegato B) Piano triennale di azioni positive 2023-2025 aggiornamento 2025.

In particolare:

La sottosezione Performance è stata redatta in coerenza con quanto indicato dall'art. 3 del Decreto n. 132/2022 definendo, una performance integrata nei vari Piani regionali con una logica orizzontale che, a partire dal Documento di economia e finanza della Regione (DEFER) 2025 individui quei valori pubblici di maggiore impatto/incidenza che generano benessere per la collettività (economico, ambientale, sanitario, sociale) e che si colleghino trasversalmente alle altre sezioni previste nel PIAO. Dai relativi obiettivi strategici sono poi associati gli obiettivi operativi annuali di performance, corredati della relativa mappatura del processo ai fini della gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza.

Considerato che lo stesso DEFER per l'anno 2025 è stato approvato in scadenza di mandato, con Deliberazione dell'Assemblea Legislativa dell'Umbria n. 422 del 22.10.2024 e pubblicato nel BUR della Regione Umbria in data 13.11.2024, anche la selezione degli obiettivi strategici, direttamente collegati agli obiettivi di Valore Pubblico, ha riguardato quelle attività che, per effetto di trascinarsi, interesseranno l'annualità 2025.

Nonostante la peculiare collocazione temporale caratterizzata dalla chiusura della precedente legislatura e dall'avvio della nuova legislatura, la Regione Umbria ha, comunque, ritenuto di dover rispettare il termine del 31 gennaio, consapevole che la natura stessa dell'attività di programmazione tesa a guidare in maniera integrata e funzionale l'operato dell'ente, necessita di

approvazione all'inizio dell'anno, fermo restando che, alla luce delle scelte strategiche a medio-lungo termine e organizzative che verranno assunte dal nuovo organo di indirizzo politico – amministrativo, saranno operati i più opportuni aggiornamenti, con particolare riferimento agli obiettivi della Sezione performance e ai profili conseguenti delle restanti Sezioni.

Anche l'Organismo indipendente di Valutazione della Regione Umbria – Giunta regionale nelle sedute del 06 dicembre 2024 e del 13 gennaio 2025, consapevole del nuovo contesto di avvio della nuova legislatura e considerato che il documento di programmazione economico-finanziaria (DEF 2025) è stato elaborato con connotazione di atto tecnico, ha suggerito di approvare, nei termini prescritti dalla legge, un PIAO che preveda un numero limitato di obiettivi di valore pubblico suscettibile, in una seconda fase, di aggiornamento/integrazioni a seguito delle scelte strategiche che saranno operate dalla attuale Giunta regionale.

Si evidenzia, a tal proposito, che dal lato macro-organizzativo l'incarico di Direttore regionale, la cui durata non può eccedere quella della legislatura regionale, al termine di ciascuna legislatura si intende prorogato fino alla data di nomina del successore, al fine di garantire la continuità nell'esercizio delle funzioni, cessando in ogni caso automaticamente decorsi novanta giorni dalla data della prima riunione della nuova Giunta, ai sensi dell'art. 23 del Regolamento di organizzazione della Regione Umbria Giunta Regionale, approvato con DGR 25 gennaio 2006, n.105 e s.m. e i.. Pertanto ai sensi della citata disposizione gli incarichi direttoriali in essere devono ritenersi prossimi alla scadenza. Alla luce delle suddette specificità si è ritenuto comunque di procedere all'elaborazione della sezione relativa agli obiettivi di valore pubblico e di performance nei termini sopra precisati, rinviando l'assegnazione e formalizzazione degli obiettivi di performance per l'anno 2025 alla nomina dei nuovi Direttori regionali, unitamente alla dott.ssa Daniela Donetti, neo Direttrice regionale della Direzione Salute e Welfare in servizio dal 22 gennaio 2025, a seguito della nomina intervenuta con DPGR n.4/2025.

Per quanto attiene gli obiettivi dei dirigenti regionali, come disciplinato nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) il ciclo della performance prende avvio con l'approvazione del Piano delle Performance, quale sottosezione del PIAO, pertanto, entro i successivi 15 giorni dall'approvazione del Piano i Direttori provvedono, con il supporto dell'OIV (se richiesto) alla definizione e assegnazione degli obiettivi operativi annuali di performance ai dirigenti, formalizzandoli con determinazione direttoriale. Gli obiettivi assegnati dai Direttori ai Dirigenti costituisce un successivo allegato operativo, per l'anno di riferimento, al Piano integrato di attività e organizzazione.

Più nel dettaglio, per quanto attiene alla formulazione degli obiettivi si ritiene necessaria l'osservanza dei seguenti criteri ovvero:

- Con riferimento agli obiettivi trasversali, al fine di dare attuazione a quanto previsto dalle Linee guida sul ciclo della performance e dal SMVP e come raccomandato dall'Organismo indipendente di valutazione, è necessario assegnare un obiettivo trasversale:
 - nell'ambito delle materie di prevenzione e contrasto alla corruzione, con particolare riferimento alla diffusione del codice di comportamento tra il personale dell'Ente;
 - a supporto del benessere organizzativo per l'efficientamento e valorizzazione delle risorse umane e per il rafforzamento e il consolidamento delle fasi e strumenti del ciclo della performance;
 - sul rispetto dei tempi per l'accertamento ordinario dei residui attivi e passivi;
 - sulla partecipazione e sulla condivisione/pianificazione delle attività di comunicazione e digitalizzazione, anche con riferimento al nuovo sito istituzionale;
 così come definiti d'intesa con i Direttori e Dirigenti competenti nelle rispettive materie e descritti all'interno del PIAO 2025-2027 alla sotto sezione 2.2 "Performance".

- Per quanto attiene agli obiettivi operativi individuali dei dirigenti:
 - ✓ anche per il 2025 si rimanda, tra quant'altro, all'osservanza di quanto previsto dal paragrafo 11.2 del SMVP il quale in aderenza alle disposizioni di cui all'art.4 bis del D.L. n.13/2023, convertito con modificazioni dalla L. n .41 del 21/04/2023, prevede l'obbligo di assegnare ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture, specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni;
 - ✓ si propone l'inserimento:
 - di almeno un obiettivo di *customer satisfaction* volto alla soddisfazione degli *stakeholder*, interni ed esterni, dell'Ente, al fine di proseguire il percorso già avviato nelle precedenti annualità e come previsto nel D.lgs. 150/09 e s.m.i. e nel SMVP;
 - di un obiettivo comune, per le Direzioni e i Servizi coinvolti per competenza, relativo a progettazione e collaudo di un'interfaccia per il monitoraggio dello stato di avanzamento, mediante estrapolazione dei dati dai capitoli di spesa dell'Ente, degli interventi finanziati con i fondi PNRR.

Considerato che potrebbero intervenire interventi organizzativi a modifica della struttura macro organizzativa in essere e considerato che gli incarichi dirigenziali sono, per la gran parte, in scadenza al 30.04.2025 come da DGR n 1007/23, gli obiettivi assegnati ai dirigenti regionali potranno essere oggetto di successiva revisione.

Nella sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza, il decreto n. 132 del 2022 ha previsto che la sezione "Valore pubblico, Performance e Anticorruzione" del PIAO includa una sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" (art. 3, comma 1, lett. c). Quest'ultima è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo. Costituiscono elementi essenziali della sottosezione quelli indicati nei Piani nazionali anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33. Il medesimo decreto specifica i contenuti della sottosezione, definiti anche sulla base delle indicazioni dei PNA.

In sintesi nella sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" sono descritte tutte le attività relative al processo di gestione del rischio corruttivo e all'attuazione della trasparenza amministrativa, in conformità alla normativa e agli indirizzi in materia.

La sottosezione è strutturata nelle seguenti parti:

- la parte generale contiene una premessa e descrive gli obiettivi strategici;
- la seconda parte contiene la descrizione del sistema di gestione del rischio con una relazione di sintesi sul metodo utilizzato e sui risultati raggiunti (analisi del contesto esterno; analisi del contesto esterno e valutazione di impatto; analisi del contesto interno; valutazione del rischio, trattamento del rischio; monitoraggio; digitalizzazione del processo di gestione del rischio; principali risultati);
- la terza parte è dedicata alle attività relative alla progettazione di misure organizzative per l'attuazione delle misure generali e specifiche individuate per il trattamento del rischio corruttivo.
- la quarta parte è dedicata alla programmazione dell'attuazione della trasparenza amministrativa e relativo monitoraggio.

La sottosezione è inoltre corredata dai seguenti allegati:

- Catalogo generale dei processi
- Catalogo generale delle misure
- Schema dei flussi informativi.

Nella **sottosezione Piano Triennale dei fabbisogni del personale** è definito il PTFP 2025-2027. Il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025 – 2027 è stato elaborato tenuto conto delle Linee di indirizzo di cui all'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001. All'interno del Piano si dà atto del contesto organizzativo esistente con evidenza dei dati riferiti alla consistenza e distribuzione del

personale rispetto alle strutture di macro organizzazione, alla dinamica del turn over per il periodo di riferimento, al rispetto dei tetti di spesa e del parametro del valore soglia di cui all'art. 33 del DL n. 34/2019, convertito in L. n. 58/2020, così come da disposizioni attuative del DM del 3 settembre 2019. L'approvazione della dotazione organica, è effettuata ai sensi e per gli effetti dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, garantendone la coerenza rispetto ai fabbisogni programmati e la neutralità finanziaria nel rispetto del valore finanziario di spesa potenziale massima e del tetto di spesa ex art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006, dando altresì evidenza delle posizioni vacanti. La copertura delle posizioni vacanti è programmata nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente e nel rispetto dell'equilibrio pluriennale del bilancio. A tale riguardo nel Piano sono indicate le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e dei risparmi da cessazioni di personale accertati al 2024 e stimati per le annualità successive di riferimento.

Le azioni del Piano sono inserite in un quadro di compatibilità con le normative sopravvenute e in particolare con la L. n. 207 del 20 dicembre 2024 (Legge di Bilancio 2025) che ha introdotto nuove disposizioni in materia di risoluzione obbligatoria e facoltativa del rapporto di lavoro con il personale dipendente. Per quanto attiene invece l'applicazione eventuale della misura del trattenimento in servizio sono elaborati primi criteri di indirizzo in fase di prima applicazione per il 2025, rinviando alle valutazioni delle Direzioni regionali le fattispecie concrete che saranno eventualmente rimesse dalla struttura competente in materia di organizzazione alle determinazioni della Giunta regionale, nel quadro delle risorse finanziarie disponibili nel rispetto del limite di spesa imposto dalla normativa vigente.

Il Piano deve essere trasmesso al Collegio dei Revisori dei Conti ai fini dell'asseverazione di competenza della sostenibilità finanziaria del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2025 – 2027 e deve essere comunicato, secondo le modalità definite dall'articolo 60 del D. Lgs. n. 165/2001, entro 30 giorni dall'adozione al Dipartimento della funzione pubblica, e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.

Si evidenzia altresì che per effetto degli interventi di riorganizzazione che la nuova Giunta regionale potrà attuare in coerenza con le finalità e obiettivi strategici del Programma di Governo il Piano adottato potrà essere oggetto di aggiornamento/adequamento, nel rispetto delle procedure previste.

All'interno della Sezione Organizzazione e capitale umano sono previste come da DPCM n. 132/22 le strategie di formazione del personale. La Regione Umbria individua nella formazione uno strumento indispensabile per la crescita professionale, per l'aggiornamento dei dipendenti e per l'inserimento nei processi organizzativi del personale di nuova assunzione.

La formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità del personale regionale costituiscono dunque uno strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane, si collocano al centro del processo di rinnovamento della Regione stessa e, coordinandosi strettamente con gli atti di programmazione regionale e con le politiche di gestione delle risorse umane, trasmette anche i valori comuni di riferimento e le necessarie norme comportamentali.

La formazione, pertanto, mira ad ampliare le competenze individuali e ad acquisire le competenze trasversali necessarie ad ottimizzare il modello organizzativo, la performance dei singoli e, quindi, quella complessiva dell'Ente, favorendo un clima di benessere lavorativo nel quale sia possibile esprimere tutte le potenzialità individuali, facilitando i processi di riforma e di innovazione dell'amministrazione regionale.

Il piano di formazione 2025 che contiene le iniziative riservate a dipendenti del comparto e ai dirigenti è stato adeguato alle disposizioni di cui alla recente direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 16 gennaio 2025.

Sul suddetto piano è stato esperito confronto con le organizzazioni sindacali nella seduta del 27 gennaio 2025, con esito positivo.

Nella sottosezione Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) è ricompreso il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), previsto dal comma 1 dell'art. 14, della legge 7 agosto 2015, n. 124 modificato ed integrato dalle seguenti norme: art. 87-bis, comma 5, D.L. 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla L. 24 aprile 2020, n. 27, art. 263, comma 4-bis, lett. a), D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 luglio 2020, n. 77, art. 11-bis, comma 2, lett. a), b) e c), D.L. 22 aprile 2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 giugno 2021, n. 87.

L'amministrazione, nel dare accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività.

Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovano in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.

Con la direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 29 dicembre 2023, a fronte della cessata esigenza di prorogare ulteriormente i termini di legge che stabilivano particolari tutele per i lavoratori "fragili" garantiti da speciali misure nel periodo emergenziale del Covid e del post Covid, è stato rimesso al dirigente l'individuazione delle misure organizzative, attraverso specifiche previsioni nell'ambito di accordi individuali, che consentano "di garantire la prestazione lavorativa in modalità agile ai lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari", anche superando il principio di prevalenza del lavoro in presenza sul lavoro agile.

Compete al Dirigente, pertanto, la valutazione sull'attivazione dello smart working, misura volta anche alla salvaguardia dei soggetti più esposti a situazioni di rischio per la salute, garantendo ai lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza, attraverso specifiche previsioni nell'ambito degli accordi individuali, superando le disposizioni emergenziali gestite dal medico competente a tutela della salute emanate nel periodo COVID e post COVID.

L'aggiornamento al POLA per l'anno 2025 è stato oggetto di positivo confronto con le Organizzazioni sindacali nella seduta del 27 gennaio 2025.

• ***Nell'allegato B) Aggiornamento per l'anno 2025 del piano delle Azioni Positive***

Le azioni da realizzare nell'anno 2025 sono le seguenti:

- Avvio della sperimentazione dello Sportello di ascolto CUG all'interno del Nucleo di ascolto organizzato interno all'Amministrazione

Al fine di conseguire benessere organizzativo diffuso, verrà avviata la sperimentazione dello sportello di ascolto del CUG, all'interno del Nucleo di Ascolto Organizzato promosso dalla Presidente del CUG, come pratica attiva effettiva per favorire l'uguaglianza sul lavoro tra uomini e donne e le condizioni di benessere lavorativo, prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo all'interno dell'amministrazione pubblica.

Lo sportello di ascolto CUG contribuisce altresì a ridurre il senso di isolamento, rinforzando il senso di appartenenza e favorire la collaborazione tra Amministrazione e personale.

- Pubblicazione risultati dell'indagine sulla valutazione approfondita rischio stress lavoro correlato, prevista nel precedente PAP 2020-2022

Verranno restituiti i risultati dell'indagine sulla valutazione approfondita del rischio stress lavoro correlato, prevista nel PAP 2020-2022 ed eventuale recepimento delle risultanze nell'aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi regionale.

Si ricorda, per la migliore comprensione dell'obiettivo, che a Dicembre 2022 è stato completato il percorso relativo all'indagine, condotta attraverso la somministrazione di un apposito questionario

a tutti i dipendenti e le dipendenti, finalizzata alla valutazione approfondita o soggettiva da includere nel documento regionale rischio stress da lavoro correlato.

- Conclusione della Formazione obbligatoria per dipendenti, per dirigenti e componenti del CUG per prevenire conflitti, escalation emotive, Mobbing e altri disagi lavorativi, a tutela del benessere sul lavoro e dell'efficienza del lavoro.
- Disciplinare i rapporti tra CUG e interlocutori istituzionali, anche al fine di rendere i pareri nelle materie di competenza del CUG.

Per facilitare e velocizzare l'emanazione dei pareri preventivi che il CUG deve rendere con riferimento a specifiche materie stabilite nella apposita Direttiva, il CUG si doterà di un apposito disciplinare nel quale verranno individuati i documenti e le proposte di atti amministrativi sui quali dovrà essere richiesto al CUG il parere preventivo, e le modalità di emanazione del parere con specifico riferimento alla tempistica da rispettare, e di recepimento negli atti e documenti.

Il documento sull'aggiornamento del PAP 2023-2025 per le dipendenti e i dipendenti della Regione Umbria – Giunta regionale - anno 2025 è stato condiviso in data 21 gennaio 2025 con le OO.SS. mediante comunicazione di avvenuta pubblicazione del documento nel Team Site delle Relazioni sindacali.

Tutto ciò premesso si propone alla Giunta regionale:

1. di adottare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Regione Umbria 2025-2027, (PIAO) allegato alla presente deliberazione, quale parte integrante e sostanziale, con i relativi allegati:
 - Allegato A) Rischi corruttivi e trasparenza con i relativi allegati;
 - Allegato A1) Catalogo generale dei processi;
 - Allegato A2) Catalogo generale delle misure;
 - Allegato A3) Schema dei flussi informativi;
 - Allegato B) Piano triennale di azioni positive 2023-2025 aggiornamento 2025;
2. di dare atto che con l'adozione del PIAO 2025-2027 della Regione Umbria e dei relativi allegati, ai sensi dell'art. 1 del DPR 81/22, si considerano assolti gli obblighi di approvazione previsti dalle normative vigenti che disciplinano i singoli Piani che in esso confluiscono: Piano della Performance (D.lgs. 150/2009); Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (Legge n. 190 del 06 novembre 2012); Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (D.lgs. 165/2001), Piano Organizzativo del Lavoro Agile (Legge n. 124 del 7 agosto 2015), Piano delle Azioni Positive (D.lgs. 198/2006);
3. di disporre che, considerato che gli attuali Direttori regionali sono prossimi alla scadenza, l'assegnazione e la formalizzazione degli obiettivi di performance per l'anno 2025 ai Direttori regionali avverrà con successivo provvedimento, che costituirà apposito allegato al presente PIAO 2025-2027, all'esito della nomina dei nuovi direttori regionali, unitamente a quelli della dott.ssa Daniela Donetti, neo Direttrice regionale della Direzione Salute e Welfare in servizio dal 22 gennaio 2025;
4. di dare atto che la definizione degli obiettivi di cui al precedente punto 3 avverrà nel rispetto di quanto previsto nel presente PIAO 2025-2027 e, tra quant'altro, delle normative e direttive nazionali in materia, nonché delle disposizioni contenute nel Sistema di misurazione e valutazione della performance della Regione Umbria – Giunta regionale;
5. di dare atto che con l'approvazione del PIAO 2025-2027 prende avvio il ciclo della performance e, pertanto, di demandare ai Direttori regionali la definizione ed assegnazione degli obiettivi operativi di performance, unitamente ai comportamenti attesi, ai dirigenti regionali, secondo i criteri e le tempistiche previste nel vigente SMVP, in particolare individuando anche per il 2025 per i dirigenti responsabili di fatture commerciali un obiettivo individuale legato al rispetto dei

tempi di pagamento delle fatture e almeno un obiettivo/indicatore di *customer satisfaction* volto alla soddisfazione degli *stakeholder* dell'Ente, con facoltà di prevedere per i Servizi coinvolti per competenza, un obiettivo comune sulla progettazione e collaudo di un'interfaccia per il monitoraggio dello stato di avanzamento, mediante estrapolazione dei dati dai capitoli di spesa dell'Ente, degli interventi finanziati con i fondi PNRR;

6. di disporre, altresì, l'assegnazione degli obiettivi trasversali da parte dei direttori ai dirigenti regionali, così come declinati nel PIAO 2025-2027 alla sottosezione 2.2 "Performance";
7. di dare atto che in considerazione del ruolo primario dell'Ufficio Speciale di Ricostruzione Umbria nella ricostruzione delle aree colpite dagli eventi sismici del 2016, si è provveduto all'inserimento di detta struttura all'interno del PIAO 2025-2027;
8. di approvare la dotazione organica, ai sensi dell'art.6, del D. Lgs. n. 165/2001, così come risultante nel PTFP 2025 – 2027 della Regione Umbria – Giunta regionale, nel rispetto del valore finanziario di spesa potenziale massima in conformità alle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, dichiarando che non risultano situazioni di soprannumero ed eccedenze ai sensi dell'art. 6, comma 6 e art. 33, comma 2, del D. Lgs. n.165/2001;
9. di stabilire che il presente atto sarà trasmesso al Collegio dei Revisori dei Conti ai fini dell'asseverazione di competenza della sostenibilità finanziaria del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2025 – 2027, contenuto nella Sezione 3 Organizzazione e Capitale Umano, del presente PIAO;
10. di incaricare il Servizio Organizzazione, amministrazione e gestione delle risorse umane delle comunicazioni del presente provvedimento previste dalla normativa vigente e degli adempimenti conseguenti ai fini dell'attuazione dello stesso;
11. di pubblicare, in coerenza con quanto previsto agli artt. 10 -12 del D.lgs. 33/2013 e s.m.i., il presente atto nel sito istituzionale della Regione Umbria – Giunta regionale.

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA E AMMINISTRATIVA

Ai sensi del vigente Regolamento interno della Giunta: si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e amministrativa del procedimento e si trasmette al Dirigente per le determinazioni di competenza.

Perugia, li 29/01/2025

Il responsabile del procedimento
Agnese Traversini

FIRMATO

Firma apposta digitalmente ai sensi
delle vigenti disposizioni di legge

PARERE DI LEGITTIMITÀ

Ai sensi del vigente Regolamento interno della Giunta;

Visto il documento istruttorio;

Atteso che sull'atto è stato espresso:

- il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e amministrativa reso dal responsabile del procedimento;

Si esprime parere favorevole in merito alla legittimità dell'atto

Perugia, lì 29/01/2025

Il dirigente del Servizio
Organizzazione, Amministrazione e
Gestione delle risorse umane

- Fabiola Marsilio

FIRMATO

Firma apposta digitalmente ai sensi
delle vigenti disposizioni di legge

PARERE DEL DIRETTORE

Il Direttore, ai sensi e per gli effetti degli artt. 6, l.r. n. 2/2005 e 13 del Regolamento approvato con Deliberazione di G.R., 25 gennaio 2006, n. 108:

- riscontrati i prescritti pareri del vigente Regolamento interno della Giunta,
- verificata la coerenza dell'atto proposto con gli indirizzi e gli obiettivi assegnati alla Direzione, esprime parere favorevole alla sua approvazione.

Perugia, lì 29/01/2025

IL DIRETTORE
DIREZIONE REGIONALE COORDINAMENTO
PNRR, RISORSE UMANE, PATRIMONIO,
RIQUALIFICAZIONE URBANA

- Luca Federici
Titolare

FIRMATO

Firma apposta digitalmente ai sensi
delle vigenti disposizioni di legge

PROPOSTA ASSESSORE

L'Assessore Tommaso Bori ai sensi del vigente Regolamento della Giunta regionale,

propone

alla Giunta regionale l'adozione del presente atto

Perugia, li 30/01/2025

Assessore Tommaso Bori
Titolare

FIRMATO

Firma apposta digitalmente ai sensi
delle vigenti disposizioni di legge
